

# **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat**

**Anggy Susana Mukuan**

**Pembimbing Drs. Sontje M. Sumayku, M.Si dan Drs. Sonny G. Kaparang, M.Si**

---

**ABSTRACT :**Quality of Work Life is a management system approach to coordinating and connecting the potential of Human Resources, where the quality of work life in the organization as a leader of the effort to meet the needs of members and organizations simultaneously and continuously.

This study aims to determine whether the effect on Quality of Work Life Employee Performance PT. Flammable Bank Headquarters. This study used a quantitative approach, which becomes the main variable in this study is the Quality of Work Life (X) Employee Performance (Y). In this study population was 150 employees of PT. Bank of North Sulawesi with inaccuracy rate of 10%, the sample size in this study was 60 people through a calculation using the formula Slovin. From the results of successful data obtained through questionnaires, and calculated using simple regression analysis and simple correlation has been obtained significant data. After analyzing the correlation and regression method was then tested this hypothesis in hypothesis testing using t testing. in testing the t test assumed that reject  $H_0$   $t_{count} > t_{table}$  and accept  $H_a$  if  $t_{count} < t_{table}$ . Having formulated the formula so that the result of t-test, t-test is 5.3454. After getting significant results with  $t_{table}$   $t_{count}$  tested for 5% error level test two parties and  $dk = n - 2$  will be obtained  $t_{table}$  1.67. So based on  $t = 5.3454$  and 1.67, the  $t_{test} > t_{table} = 5.3454 > 1.67$ .

The results of the calculations between the quality of work life on employee performance with regression analysis showed that the quality of work life affects the performance of employees at PT. Bank Of North Sulawesi.

**Keywords: Quality of Work Life, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan juga merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Salahsatu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. PT. Bank Sulut adalah

salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pinjaman kredit di kantor PT. Bank Sulut. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik. Dan untuk mencapai visi dan misi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti peran penting dari kualitas kehidupan kerja yang dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi yang mempengaruhi akan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan apakah Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat).

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat).

Crosby dalam Manfred (2013) kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi availability, delivery, reliability, maintainably, dan cost effectiveness. Pendekatan Crosby menaruh perhatian besar pada transformasi budaya kualitas. Ia mengemukakan pentingnya melibatkan setiap orang dalam organisasi pada proses, yaitu menekankan kesesuaian individual terhadap persyaratan/tuntutan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kehidupan adalah cara (keadaan, hal) ada banyak penafsiran hidup di dunia ini, ada yang menafsirkan hidup adalah perjuangan. Kehidupan berbeda dengan hidup, hidup bisa diartikan aktif bernafas sedangkan kehidupan adalah jalan yang dituju.

Kamus besar Bahasa Indonesia mengungkapkan bahwa kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuatnya). Sedangkan bekerja itu merupakan aktivitas sosial bagi manusia.

*Quailty of Work Life* (kualitas kehidupan kerja )merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk

mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), yaitu: faktor Kemampuan (*ability*), b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Penilaian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai, dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau siklus dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta

dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun suatu kerangka pemikiran, dimana peneliti ingin mengetahui apakah variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Bank Sulut.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis descriptive dengan pendekatan korelasi sederhana dan regresi sederhana untuk mendapatkan hubungan yang asosiatif antar dua variabel.

### 2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: (1) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja sebagai independen (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (terikat) yang disimbolkan dengan Y.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai baik kualitas maupun kuantitas dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan yang akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana 1992). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulut yaitu sebanyak 150 karyawan.

Sampel menurut Sugiono (2010) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut” jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus slovin dikutip dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan menggunakan tingkat ketidaktepatan 10% dan ukuran populasi 150 karyawan maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{150}{1 + (150)(0,1)^2}$$

$$n = 60$$

$$= 60 \text{ orang (Karyawan)}$$

### 4. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendukung penelitian ini diperlukan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer adalah data yang langsung diambil dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Terdiri dari: Kuesioner, Wawancara(interview), Observasi (pengamatan)

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pendukung, misalnya buku, perpustakaan dan data dari perusahaan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

### 5. Teknik Analisis Data

#### *Analisis korelasi sederhana*

Untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis dua variabel dengan menggunakan pendekatan skala sikap. Untuk menghitung koefisien korelasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana

Dan untuk menguji keberartian (hipotesis) derajat digunakan uji signifikan antar X dan Y dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,5 ; dk = n-2. Kriteria uji hipotesis : bila t hitung  $\leq$  t maka Ho, ditolak.

#### *Analisi Regresi Sederhana.*

Regresi adalah suatu proses melakukan estimasi untuk memperoleh hubungan fungsional antara variabel acak. Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X tertentu.

Persamaan :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kriteria Pengujian : Untuk menguji signifikan hubungan antara variabel yang diteliti menggunakan  $\alpha = 0,05$  (tingkat kepercayaan 0,95%).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Kuesioner yang didistribusikan kepada 60 responden semuanya terisi dengan baik. Hasil penelitian kepada 60 karyawan Bank Sulut Kantor Pusat yang dijadikan responden ternyata memiliki latar belakang bervariasi, dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Wanita	36	60
Pria	24	40
Total	60	100

*Sumber : Data Olahan 2014*

Karakteristik responden/karyawan Bank Sulut Kantor Pusat berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Sulut Kantor Pusat adalah wanita dengan prosentase 60%. Sedangkan responden wanita menunjukkan prosentase 40%. Dari data ini terlihat bahwa responden didominasi oleh kaum wanita.

**Tabel Umur Responden**

Umur Responden	Jumlah	Persentase
20-30	17	28,33
31-40	26	43,33
41-50	11	18,33
> 50	6	10
Total	60	100

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdasarkan tabel 4.5.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20-30 sebanyak 17 orang atau 28,33%. Usia antara 31-40 sebanyak 26 orang atau 43,33%. Usia antara 41-50 sebanyak 11 orang atau 18,33%. Usia > 50 sebanyak 6 orang atau 10%. Berdasarkan data tersebut jumlah responden yang berusia 31-40 lebih banyak dari klasifikasi yang ada.

**Tabel Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/ Sederajat	19	31.66
2	Diploma III	8	13,33
3	Strata I	33	55
	Total	60	100

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdasarkan tabel 5.4.3 tersebut di atas dapat diketahui 60 orang dengan tingkat pendidikan responden terdiri dari 19 orang atau 31,66 % berpendidikan sma, 8 orang berpendidikan Diploma III atau 13,33 %, dan yang berpendidikan Strata I sebanyak 33 orang atau 55 %. Dari data terlihat bahwa pendidikan responden didominasi oleh Sarjana S1.

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Jumlah	Jumlah	Persentase
1.	< 10 Tahun	17	28,33
2.	11-20 Tahun	21	16,66
3.	> 21 Tahun	22	36,66
	Total	60	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel 4.5.4 tersebut di atas maka dapat diketahui masa kerja responden terdiri dari 60 orang, yaitu di bawa 10 tahun sebanyak 17 orang atau 28,33 %, dan antara 11-20 tahun sebanyak 21 orang atau 16,66 %, dan di atas 21 tahun sebanyak 22 orang atau 36,66 %.

#### 4.5.2. Analisis Korelasi Sederhana

Sehubungan dengan permasalahan peneliti ini, maka hipotesis yang akan diuji adalah : “ Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut”.

Pengujian hipotesis dalam bentuk tandingan hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (  $r=0$  )

Ha : terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. ( $r \neq 0$ )

Untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel (X) dengan (Y), maka digunakan analisis korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Berdasarkan perhitungan tabulasi data (lamp.1) yang telah dilakukan oleh penulis, maka diperoleh nilai-nilai persamaan sebagai berikut :

Diketahui :

$$\begin{aligned} r &= \frac{60(58208) - (1873)(1846)}{\sqrt{\{60(59335) - (1873)^2\}\{60(57980) - (1846)^2\}}} \\ &= \frac{(3492480) - (3457558)}{\sqrt{\{60(59335) - 3508129\}\{60(57980) - 3407716\}}} \\ &= \frac{34922}{\sqrt{(3560100 - 3508129)(3478800 - 3407716)}} \\ &= \frac{34922}{\sqrt{(51971)(71084)}} \\ &= \frac{34922}{\sqrt{3694306564}} \\ &= \frac{34922}{607808075} \\ r &= 0,5745 \\ r^2 &= 0,33 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai korelasi (r) adalah sebesar 0.5745 dan nilai koefisien ( $r^2$ ) sebesar 0.33 atau 33 %. Ini memberi petunjuk bahwa korelasi atau hubungan asosiatif dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja karyawan ternyata berpengaruh yaitu 0.5745. Besar daya penentu (determinasi) yakni 0.33 atau 33% memberi petunjuk bahwa variabel pengaruh kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 33 % tergantung pada faktor-faktor yang merupakan variabel dari : *Pertumbuhan dan Pengembangan*, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan untuk tersedianya kesempatan untuk

menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. *Partisipasi*, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan, yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. *Sistem Imbalan yang Inovatif*, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. *Lingkungan*, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Analisa ini digunakan untuk menguji atau membuktikan pola hubungan fungsional antara variabel kualitas kehidupan kerja yang disimbolkan X dan kinerja karyawan yang disimbolkan Y.

Berdasarkan tabulasi data yang telah dilakukan oleh penulis, maka diperoleh nilai-nilai persamaan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(1846)(59335) - (1873)(58208)}{60(59335) - (1873)^2} \\
 &= \frac{10953410 - 109023584}{3560100 - 3508129} \\
 &= \frac{508826}{51971} \\
 &= 9,79 \\
 b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{60(58208) - (1873)(1846)}{60(59335) - (1873)^2} \\
 &= \frac{3492480 - 3457558}{3560100 - 3508129} \\
 &= \frac{34922}{51971}
 \end{aligned}$$

$$= 0,67$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 9,79 + 0,67 X$$

$$= 9,79 + 0,67 (60)$$

$$= 9,79 + 40,2$$

$$= 49,99$$

## 3. Uji Hipotesa

Selanjutnya untuk menguji apakah besar pengaruh tersebut adalah signifikan, maka dilakukan dengan menggunakan uji-T.

Rumus yang digunakan uji signifikan – t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui

$$r = 0,5745$$

$$r^2 = (0,5745)(0,5745) = 0,33$$

$$n = 60$$

setelah didistribusikan, maka diperoleh :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{0,5745 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,33)}} \\
 t &= \frac{(0,5745)(7,6157)}{\sqrt{0,67}} \\
 &= \frac{(0,5745)(7,6157)}{0,8185} \\
 &= \frac{4,3752}{0,8185}
 \end{aligned}$$

$$t = 5,3454$$

Hasil uji diatas didapat  $T_{hitung} = 5,3454$ . Jika  $\alpha = 0,05$  maka dengan derajat bebas(dk) = 58, dari daftar distribusi-t didapat, untuk uji dua pihak,  $T_{0,95} = 1,67$ . Jelas bahwa  $T_{hitung} = 5,3454 > T_{0,95} = 1,67$ . Ini memberi petunjuk dalam penelitian ini bahwa koefisien korelasi yang menunjukkan

pengaruh variabel dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah nyata pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian korelasi atau pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95 %.

Hipotesis yang digunakan dengan pengujian signifikan ini adalah:

$H_0 : \rho = 0$  (Tidak terdapat hubungan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah britama )

$H_A : \rho \neq 0$  (Terdapat hubungan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah britama )

#### Kriteria Pengujian

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha : d : b)$  ; maka  $H_0$  ditolak

Taraf nyata ( $\alpha$ ) – 0,05 derajat bebas (d.b) =  $n - 2 = 60 - 2 = 58$

Pengujian Hipotesis :

$T_{hitung} = 5,3454 > t_{tabel (0,95)} = 48 (0,95 = 58)$  dari tabel distribusi t

nilai t adalah sebesar 1.67.

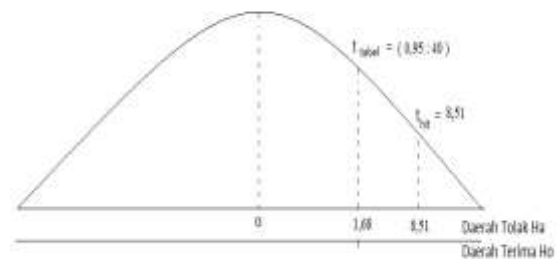
Maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_A$  yang dirumuskan sebagai : terdapat hubungan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah britama, karena positif diterima selang kepercayaan 95 % atau 0.5.

#### 4.5.5. Pembahasan

Pengujian signifikansi r diperoleh kenyataan bahwa  $r \neq 0$  sehingga dengan demikian maka  $H_0$  ditolak ; dan  $H_A$  yang dirumuskan sebagai : terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Kantor Pusat diterima dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 %.

Secara grafis, penolakan  $H_0$ , dan penerimaan  $H_A$  dapat diikuti pada gambar dibawah ini:

Gambar.4.5.5 Grafik daerah tolak  $H_0$  dan daerah terima  $H_A$ .



Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pendahuluan dimuka bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hasil analisis statistika yang diuraikan diatas telah memberikan jawaban terhadap permasalahan dan tujuan penelitian tersebut seperti yang akan dijelaskan dan dibahas dibawah ini.

Pada analisis korelasi product moment formulasi Pearsons, di dapat koefisien korelasi sebesar 0,5745 dan koefisien determinasi sebesar 0,33. Angka-angka tersebut mempunyai pengertian bahwa ternyata kualitas kehidupan kerja tersebut punya korelasi atau pengaruh (daya penentu) yang signifikan<sup>2</sup> terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Oleh karena itu koefisien korelasi dan determinasi tersebut bertanda positif, maka dengan demikian faktor-faktor pengaruh adalah positif. Dengan determinasi sebesar 0,33 memberi

petunjuk bahwa kinerja karyawan adalah sebesar 33 % disebabkan atau dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar tersebut. Korelasi atau determinasi (pengaruh) tersebut adalah nyata atau signifikan pada taraf kepercayaan 95%, karena dari uji-t ternyata nilai  $t = 0,33$  adalah lebih besar dari nilai  $t$ -kritik pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  yang hanya sebesar 1.67.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu ,maka pada bab kesimpulan atau merupakan penutup ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif berpola linier terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 33 % terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hal ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.
3. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang

lebih baik dan menciptakan kinerja yang lebih kompeten .

### 2. Saran.

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini,maka perlu dikemukakan saran sebagai berikut ::

1. Oleh karena kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka faktor tersebut perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan kualitasnya, Dimensi kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor pasrtisipasi dan lingkungan kerja yang harus di tingkatkan lagi.
2. Bagi pertumbuhan dan berkembangnya organisasi, maka perlu dibina hubungan antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi dalam rangka pengembangan program-program yang ada di perusahaan
3. Kinerja karyawan PT Taspen Cabang Manado masih perlu ditingkatkan pada semua dimensi kinerja seperti kuantitas kerja,kualitas kerja dan dimensi sikap dan perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar, Saifuddin. 2000. Reliabilitas dan Validitas. Edisi ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arifin, Noor. 1999. Apkikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya



- Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul, Usahawan, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rhineka Cipta, Jakarta
- As'ad Mohamad . 1991. Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, suatu Pendekatan Psikologik, edisi kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Casteter ,Willam B. 1981.The Personal Function In Education Administration. MC Millan Publishing, New york
- Christine Chely Karundeng, 2013. Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Skripsi. Fisip Unsrat. Manado
- Depdikbud. (2001). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Depdikbud
- . 1990. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Bakti Pustaka, Jakarta
- Dubrin, Adrew.1994. Human Relation a Job Oriented Approach. Virginia: Reston Publishing Company, Inc
- Flippo, Edwin B. 1990. Personnel Management. Sixth Edition Internasional Student Edition. New York: McGraw-Hill Bool Company.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam. 2001.Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service. Vol. 14. p.9-15
- Manfred B. Jensenem, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Skripsi. Fisip Unsrat. 2013
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo, Jakarta
- Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. 2007. Human Resources Management. Thomson Learning.
- Nawawi, Hadari. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Peter F. Drucker, 2003. Good Business: Bisnis Sebagai Jalan Kebahagiaan. PT Mizan Pustaka, Bandung
- Robbins, S.P. 1996. Organizational Behaviour: Concepts, Controversus and Aplications, New York: Prentice Hall
- Robbins , Stephen P. & Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jilid 2 Edisi ke10. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sudjana.1992. Metode Statistika, Tarsito Bandung
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyan A.T dan Rosidah. 2003, Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik, Graha Ilmu, Yogyakarta

Zin,Razali Mat. 2004.“Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment”, Gajahmada International Journal of Business, Vol. 6. No. 3. p.323-334

Sumber-sumber lain :

[http://www.slideshare.net/harysbg/pengaruh-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bank-rakyat-](http://www.slideshare.net/harysbg/pengaruh-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bank-rakyat-indonesia)

indonesia Terakhir diakses pada Rabu, 16 April 2014 pukul 09.20 WITA

<http://zaimmukaffi1979.blogspot.com/2012/06/kualitas-kehidupan-kerja.html>

Terakhir diakses pada Rabu, 16 April 2014 pukul 09.32 WITA

<http://zaimmukaffi1979.blogspot.com/2012/06/kualitas-kehidupan-kerja.html>

Terakhir diakses pada Rabu, 16 April 2014 pukul 10.02 WITA